



CÓDIGO DE ÉTICA

CERTIMIN S.A.

Elaborado: Cesar Córdova
Jefe de Recursos Humanos

Revisado y Aprobado: Jonathan Campbell
Gerente General Adjunto



CÓDIGO DE ÉTICA CERTIMIN S.A.

Objetivo.- Conducir nuestras actividades empresariales mediante un conjunto de normas éticas y morales que garanticen nuestra credibilidad y afianzar la imagen de la empresa en los lugares donde se desempeña.

Alcance.- Aplicable para todo el personal de la empresa CERTIMIN S.A. y/o partes interesadas.

Valores.-

Honestidad e Integridad.- en el quehacer organizacional.

Compromiso de Servicio.- en todos los **alcances**.

Proactividad.- para anticiparnos a la búsqueda de soluciones o necesidades futuras.

Liderazgo.- para promover y orientar continuamente la eficacia y eficiencia organizacional

Excelencia.- en la competencia profesional.

Equidad.- para promover la igualdad , respeto y la gestión responsable.



Reglas de Conducta.- CERTIMIN S.A establece cuales considera como conductas aceptadas en la empresa y cuales son conductas no aceptadas.

1. Conductas aceptadas.-

- Cumplir a cabalidad con los valores de la empresa.
- Mantener una actitud profesional positiva, leal, de respeto mutuo, de confianza y colaboración con sus compañeros de trabajo, proveedores y/o clientes.
- Actuar con imparcialidad y objetividad en las labores que realice sin importar el cargo que ocupe.
- Preservar el patrimonio de la empresa (equipos, instalaciones, materiales etc.) utilizándolos solo para fines destinados.
- Defender los intereses de la empresa en los asuntos que tenga participación.
- Denunciar cualquier acto que perjudique a la empresa o a sus colaboradores utilizando los mecanismos establecidos para ello.
- Brindar un trato diligente, respetuoso a los clientes, autoridades, proveedores cuando toque interactuar con ellos.
- Evitar situaciones que puedan provocar situaciones de conflicto de interés propio con los de la empresa.
- Evitar establecer relaciones comerciales con empresas que no cumplan con normas éticas compatibles a los de la empresa.
- Cumplir los horarios establecidos por la empresa, así como las programaciones coordinadas entre empleador y trabajador para la realización de trabajo en sobretiempo.
- Preservar la confidencialidad de la información importante y estratégica de la empresa a la que tenga acceso, aun así deje tener algún vínculo con la empresa.
- Asumir el compromiso de preservar el medio ambiente y cumplir los lineamientos ambientales establecidos por la empresa.
- Cumplir los lineamientos en materia de seguridad y salud ocupacional establecidos por la empresa.



- Negarse a participar o rechazar cualquier actividad que se considere razonablemente riesgo de soborno.

2. Conductas no aceptadas en la empresa.- Estas están sujetas a medidas disciplinarias.

- **Incumplir** los lineamientos del Sistema de Gestión Anti soborno (Política Antisoborno y anticorrupción y demás documentos).
- **Estar involucrado en tema de** conflictos de interés.
- **Estar involucrado en** sobornos, cohecho , coimas **y/o situaciones de corrupción.**
- **Realizar** Pago o solicitud de sobornos.
- **Recibir y/o entregar** presentes y entretenimiento inapropiado.
- Filtrar información confidencial y proporcionársela a terceros o usarla en beneficio personal.
- **Realizar el mal** uso o abuso de los recursos de la empresa.
- Manipular en forma incorrecta los equipos de la empresa, dañar la infraestructura de CERTIMIN S.A
- Robar, hurtar o el intento de ambos de cualquier material, dinero, bien mueble y/o inmueble de la empresa.
- **Realizar actos de** discriminación, intimidación, acoso, hostigamiento o maltrato por cualquier motivo.
- **Realizar actos de** destrucción o alteración, falsificación de información, documentos o reportes de la Compañía.
- **Realizar** reportes de tiempo y gastos inapropiados.
- **Incumplir** leyes, normas o regulaciones.
- **Incumplir** el Reglamento interno de trabajo.
- No presentarse a realizar los servicios pactados con el cliente perjudicando a la empresa.
- Estar involucrado en delitos de lavado de activos, financiamiento al terrorismo, colusión o tráfico de influencias.
- **Realizar** prácticas cuestionables o alteración de registros contables.
- **Realizar** facturación inapropiada.



- ***Estar involucrados en tema de fraudes.***
- Tomar fotografías dentro de las instalaciones de la empresa.
- Utilizar equipos celulares propios durante la jornada laboral en las diferentes áreas
- Utilizar el cargo con el objetivo conseguir beneficios o ventajas en forma ilegal.
- ***Realizar actividades personales durante el horario laboral.***
- Realizar ***o estar involucrado en situaciones de acoso, psicológico, daño físico al personal y/o situaciones de hostigamiento sexual***
- ***Usar en forma inadecuada y/o no usar los EPPs que brinda la empresa y/o usar prendas no acordes a las áreas de trabajo (gorras , cadenas etc)***
- ***Estar involucrado en*** situaciones que permitan cuestionar la independencia de los auditores internos o externos.
- ***Realizar amenazas, represalias o cualquier comportamiento hostil que intente persuadir o evitar que se realicen las denuncias***
- No denunciar hechos que afecten a la empresa o a los colaboradores.
- ***Incumplir lineamientos sobre temas ambientales que establece la empresa.***
- Otras actividades ilegales, no éticas o contrarias a los valores de la Compañía.



CANALES DE COMUNICACION. -

Las conductas que no cumplan este código deben informarse mediante los Canales implementados por la empresa para asegurar un buen clima en la organización.

Los canales son:

- Aviso al Jefe Inmediato y o Jefe de Recursos Humanos
- Correo electrónico: rrhh@certimin.pe

En caso de conductas no aceptadas relacionadas a soborno ver el PC-27-01 Canal de Denuncias.

El personal puede plantear sus inquietudes o informe de hechos de buena fe, o sobre la base de una creencia razonable en confianza. La empresa asegura que no sufrirá represalias, discriminación o medidas disciplinarias por ello.

Se respetarán los derechos del denunciante así como su confidencialidad si así lo desea.

Es importante recordar que todos tenemos derecho a trabajar en un ambiente positivo y con ese derecho viene la responsabilidad de actuar de una forma ética e informar a las personas adecuadas si alguien no lo está haciendo.

Los infractores estarán sujetos a sanciones disciplinarias según lo estipula nuestro Reglamento Interno de Trabajo que van desde la llamada de atención, suspensión y despido, en la cual se analizarán la naturaleza y gravedad de la acción, con **respeto a las normas** y legislación aplicable.